Image not found or type unknown

licenciement pour espionnage non industriel

Par **bmbb41**, le **19/10/2011** à **19:02**

Bonjour,

mon employeur vient de me donner une mise à pied conservatoire sous le motif qu'il a pris connaissance de mon renseignement sur des documents qu'il considére comme confidentiel parce que je n'aurais probablement pas du les voir (contrat de travail d'un collegue, primes en cours etc...) sur un serveur commun dans l'entreprise et ou seul les noms des personnels tenant ces docuùents apparaissaient (pas de verrouillage, pas de mension "confidentiel" ou autre).
Nous étions même invotés à aller sur certain de ces dossiers pour notre travail à la demande de nos N+1.
Est ce une raison valable?

Par **P.M.**, le **19/10/2011** à **20:53**

Bonjour,
L'employeur doit vous convoquer normalement avec concomitance à l'entretien préalable à sanction pouvant aller jusqu'au licenciement au cours duquel vous aurez l'occasion de vous expliquer et je vous conseillerais de vous y faire assister de préférence par un représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du Salarié, comme cela devra être rappelé dans la convocation...
Ensuite, si l'employeur maintient son projet de vous licencier pour faute grave ou même simplement pour cause réelle et sérieuse, il sera toujours temps de contester la sanction y compris éventuellement devant le Conseil de Prud'Hommes...
Il en serait de l'appréciation de celui-ci mais cela dépendra aussi de l'usage éventuel que vous avez fait de vos découvertes...

Par **bmbb41**, le **19/10/2011** à **21:48**

Bonsoir,

Merci pour votre réponse trés rapide.
Concernant certain de ces documents ont été téléchargés et d'autres simplement consultés.
Aucune divulgation à des membres étrangers à l'entreprise, mais des suggestions à 2 salariès de mon entreprise.

J'ai juste pris connaissance de mes évalutations et d'un contrat de travail scanné...
Est ce vraiment grave? Une faute grave j'entends.
Peut on objectivement parler d'actes préjudiciables à l'entreprise?

Par **P.M.**, le **19/10/2011** à **22:20**

Bonjour,
Si vous n'étiez pas mandaté, le fait de divulguer ces documents à d'autres salariés peut être fautif sans qu'un préjudice subi par l'entreprise soit nécessaire mais encore une fois il en serait de l'appréciation du Conseil de Prud'hommes s'il en était saisi suite à une sanction prononcée et en fonction des éléments pooposés...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés